

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya dalam suatu instansi/organisasi sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja pegawai, karena pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya

kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mahsun (2013:25) kinerja (performance) :

“Merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dari organisasi tersebut”.

Untuk itu kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil tujuannya. Pimpinan instansi harus wajib membuat perjanjian kinerja yang berisi penugasan kepada bawahan untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai indikator kinerja yang didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Perjanjian ini dimaksud untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja kerja serta sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Seiring dengan hal itu tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa masyarakat memiliki hak untuk dapat diberikan pelayanan. Untuk merealisasikan hak – hak masyarakat, maka dituntut kinerja pegawai yang tinggi dari instansi pemerintah. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama bekerja di Kantor Camat Wulanggitang, ada permasalahan atau hambatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur yakni antara lain masih kurangnya jumlah sumber daya aparatur kecamatan dalam rangka mendukung optimalisasi penyelenggaraan kegiatan di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur.

Tabel 1.1.
Rincian Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang
Kabupaten Flores Timur

No	Bagian	Jumlah
1.	Camat	1 orang
2.	Sekretaris Camat	1 orang
3.	Sub Bagian Umum & Keuangan	10 orang
4.	Sub Bagian Program & Pelaporan	3 orang
5.	Seksi PMD	4 orang
6.	Seksi Pemerintahan	4 orang
7.	Seksi Kesejahteraan Sosial	3 orang
8.	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	4 orang
9.	Seksi Ekonomi	3 orang
	Jumlah	33 orang

Sumber data: Subbag Umum & Keuangan Kantor Camat Wulanggitang

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.1. ada beberapa seksi yang masih membutuhkan tambahan jumlah pegawai dalam membantu penyelesaian tugas pokok dan fungsi di seksi itu dikarenakan jumlah pegawai yang ada di seksi tersebut dirasakan masih belum cukup seperti di Sub Bagian Program dan Pelaporan, Seksi Kesejahteraan Sosial dan Seksi Ekonomi yang hanya berjumlah 3 orang pegawai. Hal ini tidak sebanding dengan tugas yang dikerjakan yang membutuhkan tambahan tenaga pegawai, sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Berdasarkan hal tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti masalah efektivitas kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, dan mengambil judul studi tentang **“Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai dan efektifitas kerja pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur ?
2. Apakah ada pengaruh antara efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menggambarkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur.
- b. Mengetahui kinerja pegawai dan efektivitas kerja pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur.
- c. Mengetahui apakah ada pengaruh antara efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur.

2. Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini.
- b. Sebagai bahan informasi kepada pimpinan Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur.